

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, selain mengutip dan membahas teori - teori yang sudah ada dan sesuai dengan penelitian ini, dilakukan juga pengkajian dari penelitian terdahulu yang dapat membantu peneliti untuk memahami masalah yang akan dibahas dengan pendekatan yang lebih spesifik. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 2.1 Tabulasi Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Rohim (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi kasus pada Pabrik Gula Djombang)	Analisis jalur	Hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara tidak langsung, yaitu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (mediasi).

2	Untung (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia)	Analisis jalur	Hasil analisis jalur pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik maupun Non Fisik dengan Kinerja.
3	Josephine (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)	Analisis jalur	Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Motivasi Kerja terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4	Sari (2016)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah)	Analisis Jalur	Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien lebih besar dari pengaruh secara langsung tanpa melalui kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah disebutkan pada tabel 2.1 di atas, penulis menemukan perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu.

1. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rohim (2018) ditemukan perbedaan pada subjek penelitian. Persamaan penelitian terletak pada variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, variabel terikat yaitu Kinerja dan variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja.
2. Pada penelitian yang dilakukan oleh Untung (2017) ditemukan perbedaan pada subjek penelitian, selain itu variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dipecah menjadi dua variabel yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Persamaan penelitian terletak pada variabel terikat yaitu Kinerja dan variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja.
3. Pada penelitian yang dilakukan oleh Josephine (2017) ditemukan perbedaan pada subjek penelitian dan variabel intervening yaitu Motivasi Kerja. Persamaan penelitian terletak pada variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan variabel terikat yaitu Kinerja.
4. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) ditemukan perbedaan pada subjek penelitian. Persamaan penelitian terletak pada variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, variabel terikat yaitu Kinerja dan variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja.

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) pengertian dari kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Rivai (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Rivai (2009) juga menjelaskan, bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Bangun (2012), “Kinerja (*performance*) hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standart pekerjaan (*job standart*). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seberapa baik karyawan dalam mencapai persyaratan - persyaratan dalam pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi/perusahaannya.

Berdasarkan dari pendapat para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dibebankan perusahaan kepada karyawan dan dilakukan demi memenuhi tanggung-jawab sebagai pekerja dan berhak mendapat timbal-balik dari perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang berhubungan kuat dengan strategis organisasi dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja juga menjadi indikator dalam penilaian

pekerjaan karyawan oleh perusahaan, dengan adanya standar tertentu yang dibuat oleh perusahaan, maka proses penilaian karyawan lebih mudah untuk dilakukan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Wirawan (2015) menjelaskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Lingkungan Eksternal Organisasi, meliputi ekonomi makro dan mikro organisasi, kehidupan politik, kehidupan sosial budaya, agama dan spiritualisme serta kompetitor.
- 2) Lingkungan Internal Organisasi, meliputi budaya dan iklim organisasi.
- 3) Internal Pegawai, meliputi etos kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Sedangkan Mangkunegara (2009) mengungkapkan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain; faktor individu dan faktor lingkungan.

Dari pendapat para ahli diatas menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada dasarnya dapat berupa faktor internal dan juga faktor eksternal karyawan.

- 1) Faktor Internal, adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, contohnya; kemampuan, ketrampilan, motivasi dan kepuasan kerja

- 2) Faktor Eksternal, adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yaitu; lingkungan kerja, organisasi, rekan kerja dan atasan/pimpinan.

c. Indikator Kinerja

Menurut Dharma (2014), “Ada beberapa situasi yang memerlukan standar yang sama bagi semua karyawan yang melakukan pekerjaan serupa. Standar pekerjaan ini biasanya dijadikan indikator oleh perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan. Indikator tersebut, yaitu;

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik-tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan,” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) dimensi dan indikator dibagi kedalam lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu.

- 1) Dimensi kuantitas kerja, dibagi 2 indikator :
 - a) Kecepatan
 - b) Kemampuan
- 2) Dimensi kualitas dari hasil, dibagi menjadi 3 indikator :
 - a) Kerapian
 - b) Ketelitian
 - c) Hasil kerja
- 3) Dimensi kerja sama, diukur menggunakan 2 indikator, yaitu :
 - a) Jalinan kerja sama
 - b) Kekompakan
- 4) Dimensi tanggung jawab, menggunakan 2 faktor, yaitu :
 - a) Hasil kerja
 - b) Pengambilan keputusan
- 5) Dimensi inisiatif, diukur menggunakan indikator kemampuan.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari dalam Sari (2016) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Sedarmayanti (2011) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan Kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2014). Hal ini berarti lingkungan kerja merupakan komponen yang berada disekitar karyawan yang berguna sebagai pendukung dalam penyelesaian pekerjaan.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Contohnya suhu udara di ruangan, tempat kerja yang rapi, kebersihan dan lain sebagainya.
- 2) Lingkungan kerja non fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari.

1) Faktor Internal

a) Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin, bahkan pewarnaan seragam yang dipakai.

b) Lingkungan Kerja yang Bersih

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, karena kebersihan itu sendiri akan mempengaruhi kesehatan karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut. Jika lingkungan bersih, maka akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan menimbulkan seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

c) Penerangan yang Cukup

Penerangan yang cukup akan memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. maka dari itu dalam memberikan penerangan harus pas, tidak terlalu terang ataupun redup.

d) Pertukaran Udara yang Baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang cukup akan membuat kesegaran fisik karyawan

e) Musik yang Menimbulkan Suasana Gembira dalam Bekerja

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik. Sebaliknya bila musik yang didengarkan menyenangkan, maka musik akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja.

2) Faktor Eksternal

a) Jaminan Terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari kerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja dan untuk lebih giat bekerja.

b) Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus di dalam kantor maupun di luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus di atasi, misalnya dengan pelindungan telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

c) Bebas dari Gangguan Sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan eksternal tidak menjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Penerangan, dalam ruang kerja karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat karyawan, sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, berarti penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
- 2) Suhu Udara, di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Suara Bising, suara yang bunyinya sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja akan menimbulkan atau merusak konsentrasi kerja karyawan yang bisa menyebabkan terjadinya kesalahan, sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha

untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekanya untuk memperkecil suara bising tersebut.

- 4) Penggunaan Warna, dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian, pengaturan hendaknya member manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemilihan warna yang salah dapat mengganggu pemandangan, sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengena bagi yang memandang. Sebaiknya pewarnaan pada dinding ruang kerja menggunakan warna yang lembut.
- 5) Ruang Gerak, yang diperlukan suatu organisasi sebaiknya dalam melaksanakan pekerjaanya diberikan ruangan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian, ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu perusahaan harus menghindari dari keborosan dan menekan pengeluaran yang banyak.
- 6) Keamanan, rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Disini yang

dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika ditempat kerja tidak aman, maka akan menjadikan para karyawan gelisah, tidak bisa konsentrasi serta semangat karyawan akan menurun.

- 7) Hubungan Kerja, yang terjalin antara karyawan atau rekan kerja akan menimbulkan banyak hal. Ketika rekan kerja baik, para karyawan akan merasa aman dan bisa diajak kerja sama antar tim dan saling membantu. Jika hubungan antar karyawan tidak baik, maka akan menimbulkan masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya, terutama jika kerja sama dalam tim.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

“Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.” (Rivai, 2009). Artinya bahwa manusia memiliki kepuasan yang berbeda - beda dan manusia akan selalu berusaha untuk memenuhinya.

Bangun (2012) menjelaskan, “Kepuasan kerja adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya”. Selanjutnya Wexley dan Yukl dalam Bangun (2011) mengatakan, bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap – sikap terhadap pekerjaannya. Lebih jauh dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan puas maupun tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat

terlihat dari sikap pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan puas merupakan hasil dari pekerjaan yang menyenangkan dan perasaan tidak puas berasal dari pekerjaan yang tidak menyenangkan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010), yaitu :

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut Rivai (2009), secara praktis faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu.

- 1) Faktor Intrinsik, merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya.
- 2) Faktor Ekstrinsik, menyangkut hal hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Sowmya dan Panchanatham (2011) antara lain:

- 1) Gaji, dalam hal gaji diukur dengan keadilan dalam pemberian gaji, jumlah gaji yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut terhadap pekerjaan.
- 2) Aspek organisasi, merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap kondisi organisasi. Hal ini dapat diukur dengan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan perlakuan-perlakuan yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 3) Perilaku atasan, kemampuan sang atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan seperti pengawasan dan penyampaian kebijakan organisasi.

- 4) Pekerjaan dan kondisi kerja yang menunjukkan tingkat hingga di mana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- 5) Perilaku rekan kerja yang dapat diukur dengan perilaku rekan kerja yang menyenangkan dan komunikasi antar karyawan.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Hal tersebut membuat karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga kinerja yang dihasilkanpun lebih maksimal. Render & Heizer (2010) berpendapat, lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka.

Menurut Mangkunegara (2009), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Menurut Nitisemito (2014), perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja

karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2012) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan modern. Lingga dalam Wibowo dkk (2014) mengelompokkan dua aspek faktor penentu kepuasan kerja karyawan yakni lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Kedua aspek tersebut memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Odger dalam Annisa (2012) juga mengungkapkan definisi lingkungan yang ergonomik, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan kenyamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan.

3. Kepuasan terhadap Kinerja

Disaat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya akan ada sebuah dorongan secara psikologis yang membuat karyawan bekerja lebih maksimal. Rohim (2018) mengungkapkan di dalam penelitiannya bahwa terdapat keterkaitan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan artinya semakin kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Menurut Sutrisno (2009), dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Dampak terhadap produktivitas dan kinerja karyawan
- b. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja
- c. Dampak terhadap kesehatan karyawan.

4. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja

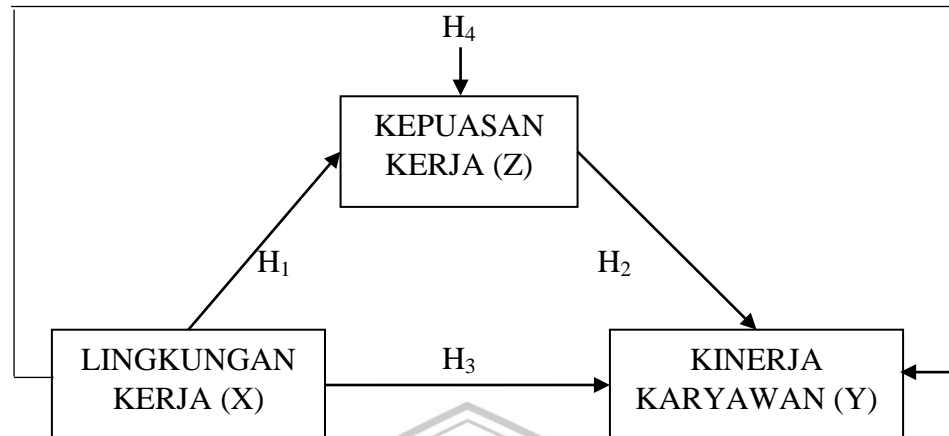
Robbins (2012) menjelaskan bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada. Selain itu pada penelitian terdahulu dari Sari (2016) juga menunjukkan adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan dan Kinerja.

D. Kerangka Pikir

1. Kerangka Konseptual

Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, studi pada UD. Bintang Shaela. Berdasarkan fenomena yang ditemukan, maka disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan model kerangka konseptual diatas mengenai konsep pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, maka dibuat model hipotesis sebagai berikut:

H₁: Lingkungan Kerja (X) di perusahaan UD. Bintang Shaela berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

H₂: Kepuasan Kerja (Z) di perusahaan UD. Bintang Shaela berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H₃: Lingkungan Kerja (X) di perusahaan UD. Bintang Shaela berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H₄: Lingkungan Kerja (X) di perusahaan UD. Bintang Shaela berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening.